

nova.

ورقة بحثية · أبريل 2026

# الأساس العلمي ومنهجية التطوير

مجموعة تقييمات Nova – مرجع فني للممارسين



# جدول المحتويات

مجموعة تقييمات NOVA · ورقة بحثية علمية

3	.....	الملخص التنفيذي	01
4	.....	المقدمة والسياق	02
5	.....	الأركان العلمية الأربعة	03
6	.....	منهجية التطوير السيكمومري	04
8	.....	مجموعة Nova للقدرات المعرفية	05
10	.....	استبيان Nova للشخصية (NPQ)	06
13	.....	هيكل Nova40 للكفاءات	07
16	.....	اختبار Nova للحكم الظرفي (NSJT)	08
19	.....	تقييم Nova للذكاء العاطفي (NEIA)	09
23	.....	أدلة الموثوقية والصلاحية	10
25	.....	الإنصاف والعدالة والمواءمة مع دول مجلس التعاون الخليجي	11
27	.....	أجندة البحث المستمر	12
28	.....	المعايير المهنية والاعتماد	13
29	.....	المراجع	14

## مجموعة تقييمات NOVA – ورقة بحثية علمية

تقدم هذه الوثيقة الأساس العلمي الكامل ومنهجية التطوير لجميع أدوات Nova الخمس. وهي موجهة لممارسي الموارد البشرية، وعلماء النفس المهنيين، والقادة التنظيميين الذين يحتاجون إلى دليل على أن الأدوات التي يستخدمونها مبنية على مبادئ سيكومترية سليمة ومعايرة لتناسب بيئة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي.

## الملخص التنفيذي

5

أدوات متكاملة

40

جدارة سلوكية

15

سمة شخصية

8

مقاييس للذكاء العاطفي

تمثل منظومة تقييم نوبا (Nova) منصة شاملة لقياس المواهب، قائمة على أسس علمية راسخة، وقد تم تطويرها خصيصاً لمنطقة مجلس التعاون الخليجي. صُممت هذه المنظومة على يد فريق من أخصائي علم النفس المهني، لتقديم أدوات متكاملة تُمكن المؤسسات من قياس القدرات المعرفية، والسمات الشخصية، والجدارات السلوكية، والحكم الموقفي، والذكاء العاطفي بدقة وموضوعية.

تُعد هذه الوثيقة المرجع العلمي والمنهجي لممارسي التقييم، حيث تستعرض الإطار النظري الذي بُنيت عليه تقييمات نوبا (Nova)، ومنهجيات التطوير، وخصائصها السيكمومترية، وأدلة الصدق والثبات التي تدعم موثوقية النتائج في سياقات العمل المختلفة. وقد طُوّرت جميع أدوات نوبا (Nova) وفق أفضل الممارسات العالمية في علم النفس المهني، مع مواءمة دقيقة للسياقات الثقافية والتنظيمية في دول الخليج.

تم تطوير منظومة نوبا (Nova) باللغتين العربية والإنجليزية، باستخدام التطوير المتوازي لا الترجمة المباشرة، بما يضمن التكافؤ اللغوي والثقافي، ويعزز عدالة القياس ودقة النتائج عبر مختلف الفئات المهنية.

تتوافق أدوات نوبا (Nova) مع معايير مركز الاختبارات النفسية التابع للجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS)، ومع إرشادات اللجنة الدولية للاختبارات (ITC) الخاصة ببناء الاختبارات واستخدامها، بما يرسخ موثوقيتها وقابليتها للتطبيق في البيئات الحكومية والمؤسسية.

### المنظومة الرئيسية لتقييمات نوبا (Nova): خمس أدوات

#### هيكل الجدارات

#### إطار جدارات نوبا (Nova) 40

إطاراً متكاملًا يضم 40 كفاءة موزعة على خمس مجالات رئيسية، ومدعومًا بمؤشرات سلوكية متعددة المستويات لقياس مختلف جوانب الأداء المؤسسي الحديث.

#### السمات الشخصية والدوافع

#### استبيان نوبا (Nova) للشخصية (NPQ)

يقيس 15 سمة شخصية ضمن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وتُعرض النتائج باستخدام مقياس ستان (Sten) ومجموعات مقارنة مُعايرة ثلاثية ثقافة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي.

#### القدرة المعرفية

#### اختبارات نوبا (Nova) للقدرة المعرفية

تقيس ثلاث قدرات أساسية: الاستدلال اللفظي، والاستدلال العددي، والاستدلال المجرد، وتُعرض نتائجها بالدرجات المئوية وفق معايير مقارنة خليجية معتمدة.

#### الذكاء العاطفي

#### تقييم نوبا (Nova) للذكاء العاطفي

يقيس ثمانية أبعاد للذكاء العاطفي والوعي بالذات وقدرات التنظيم والعلاقات والمرونة. ويرتبط مباشرة بإطار جدارات نوبا (Nova) 40.

#### الحكم المواقفي

#### اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي (NSJT)

تقييم قائم على سيناريوهات واقعية بالفيديو، يقيس الحكم السلوكي العملي عبر ثلاثة مستويات تنظيمية.

## المقدمة والسياق

أصبح التقييم السيكمومتري حجر الزاوية في أنظمة قياس المواهب القائمة على الأدلة عالميًا. إلا أن سوق التقييم في دول مجلس التعاون الخليجي ظلّ لفترة طويلة معتمدًا على أدوات طوّرت لبيئات وسياقات غريبة تحمل افتراضات ثقافية ضمنية، وتفتقر في كثير من الأحيان إلى التكافؤ اللغوي والمعياري عند تطبيقها على القوى العاملة الخليجية. وقد أسهم هذا الواقع في مشكلة مزدوجة تتمثل في انخفاض دقة القياس من جهة، وظهور تحديات تتعلق بعدالة النتائج وصلاحيتها.



صُممت تقييمات Nova لبيئة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي - مُعابرة ثقافيًا، ثنائية اللغة، ومُعَدّة خصيصًا لاستراتيجيات المواهب لرؤية 2030.

ضمن هذا السياق، جاءت تقييمات نوبا (Nova) لسد هذه الفجوة المنهجية. فقد طوّرت هذه المنظومة منذ انطلاقتها كمنصة سيكمومتريّة مُصمّمة خصيصًا لبيئة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي، وليست تكييفًا لأدوات غريبة قائمة. واعتمد تطوير نوبا (Nova) على فهم معمّق للسياق الثقافي والتنظيمي المحلي، وارتبط بشكل مباشر بمتطلبات التحوّل الوطني وتوجهات تطوير رأس المال البشري في المنطقة.

تأخذ منظومة نوبا (Nova) في الاعتبار المتغيرات المستقبلية في عالم العمل. إذ يشير تقرير مستقبل الوظائف الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (2025) إلى أن مهارات مثل التفكير التحليلي، والابتكار، والمرونة، والقدرة على التعامل مع التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي ستشكّل المتطلبات الأساسية للأداء المؤسسي خلال السنوات القادمة.

“تمثل منظومة نوبا (Nova) للتقييم أول منصة سيكمومتريّة متكاملة طوّرت باللغتين العربية والإنجليزية لمنطقة مجلس التعاون الخليجي، بما يضمن الملاءمة الثقافية دون الإخلال بالدقة العلمية.”

### كيف تعمل أدوات نوبا (Nova) معًا؟

صُممت أدوات نوبا (Nova) الخمس لتستخدم بشكل مستقل أو متكامل، اعتمادًا على غرض التقييم وسياقه. وعند استخدامها ضمن منظومة واحدة، توّفر الأدوات صورة متعددة الأبعاد لإمكانات الفرد، حيث تُشكل القدرة المعرفية الأساس الذهني، وتكشف السمات الشخصية عن التوجهات السلوكية العامة، ويقوم إطار جدارات نوبا (Nova) 40 بترجمة هذه المعطيات إلى سلوكيات مهنية قابلة للملاحظة، بينما يقيس اختبار الحكم الموقفي (NSJT) التطبيق العملي للحكم السلوكي في مواقف واقعية، ويكتمل تقييم الذكاء العاطفي (NEIA) الصورة من خلال قياس الكفاءات العاطفية المرتبطة بالأداء العالي.

## الركائز العلمية الأربعة

تم تطوير جميع تقييمات نوبا (Nova) وفق أربعة مبادئ علمية أساسية تُشكّل مجتمعةً معيار جودة لا يمكن التنازل عنه في أدوات القياس السيكومترية عالية الموثوقية. وتتوافق هذه الركائز مع المعايير التي وضعتها الجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS)، ومع إرشادات اللجنة الدولية للاختبارات (ITC)، كما تمثّل الإطار المنهجي الذي تستند إليه جميع قرارات التطوير والتحقق في منظومة نوبا (Nova).

المعيارية	الموثوقية	الصلاحية	الإنصاف
تصميم بنود التقييم وفق أسس علمية، وتقديمها بشكل متسق عبر مختلف الأجهزة وبيئات التطبيق، بما يحقق تكافؤ الفرص.	قياس متسق ودقيق، حيث تتجاوز تقييمات نوبا (Nova) الحد الأدنى البالغ 0.70 وفق معايير (BPS) عبر مختلف الأدوات ونطاقات الاستخدام.	التحقق من الصلاحية الظاهرية وصلاحية المحتوى والصلاحية البنائية استناداً إلى مراجعات الخبراء والدراسات التجريبية.	تقييم عادلة من خلال معايير مقارنة خاصة بدول مجلس التعاون الخليجي، وتصميم عربي انجليزي، وآليات رصد الأثر غير العادل عبر المجموعات الديموغرافية.

تضمن المعيارية تصميم بنود التقييم وفق المبادئ السيكومترية وتقديمها بشكل متسق عبر الأجهزة مع تسجيل معياري، وتؤكد الموثوقية أن التقييمات تقيس البُنى بدقة واتساق، متجاوزة الحد الأدنى للجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS) البالغ (0.70)، وتُثبت الصلاحية أن التقييمات تقيس ما تدّعي قياسه وتتنبأ بالنتائج ذات الصلة في بيئة العمل، ويكفل الإنصاف أن تكون النتائج متكافئة عبر المجموعات الديموغرافية، بمعايير خاصة بدول مجلس التعاون وتصميم يعتمد اللغة العربية أولاً.

### لماذا تهتم هذه الركائز العلمية الممارسين المعتمدين؟

بالنسبة للمختصين الذين يعتمدون على منصات التقييم في اتخاذ قرارات عالية الأثر، تمثل هذه الركائز الحد الأدنى غير القابل للتفاوض لجودة التقييم. فالأداة غير المعيارية تُنتج نتائج متقلبة، أما الأداة ضعيفة الموثوقية لا يمكن الاستناد إليها، والأداة التي لا تلي متطلبات الصلاحية تستند إلى قياس مضلل، بينما الأدوات غير المنصفة قد تخلق مخاطر قانونية وأخلاقية وتشغيلية، خصوصاً في البيئات الحكومية والمؤسسية.

تقدّم تقييمات نوبا (Nova) هذه الركائز الأربع بشكل متكامل ومتوازن، وهو ما يميزها عن غيرها من الأدوات المتداولة في السوق، حيث تفوق منظومة نوبا (Nova) في عدة جوانب مقارنةً ببعض التقييمات الأخرى.



تُطبّق معايير الجودة السيكومترية الأربعة على جميع أدوات Nova – من مرحلة التطوير إلى التسليم الميداني.

## منهجية تطوير القياس النفسي

جمعت منهجية منظومة نوبا (Nova) بين نظرية الاختبار الكلاسيكية (CTT) ونظرية الاستجابة للبند (IRT) بما يتوافق مع أفضل الممارسات في علم القياس النفسي الحديث. يضمن هذا النهج ذو الإطار المزدوج موثوقية الدرجات الإجمالية لـ (CTT) ودقة معايرة البنود عبر مستويات القدرة المختلفة لـ (IRT)، مما ينتج تصميمًا يعتمد بنود متدرجة الخطوات، ويوفر قياسًا عادلًا ودقيقًا عبر صيغ تسليم متعددة، مع الحفاظ على تجربة متسقة للمرشح.

### عملية تطوير البنود

تم دعم كل مجال من مجالات التقييم بعملية تطوير بنود متخصصة، حيث جرى تصميم وإنشاء البنود باللغتين الإنجليزية والعربية باستخدام منهجية تطوير متوازٍ، وليس ترجمة مباشرة، بما يضمن التكافؤ الدلالي والمفاهيمي عبر السياقات الثقافية. وبعد ذلك، خضعت البنود لمراجعات مستقلة من قبل مراجعين متخصصين للتحقق من الوضوح، والملاءمة الثقافية، والجودة السيكمترية.

كما شملت عملية المراجعة تجريب البنود على عينات تمثيلية من دول مجلس التعاون الخليجي، واستخدام بيانات الأداء التجريبي لاختبار أفضل بنود كل مجال. وبالنسبة لمنظومة القدرات المعرفية، تم اختيار البنود لكل مجال استنادًا إلى معايير (IRT) وسلوكيات الاستجابة التجريبية.

### محددات المعايير والتقنين

تستمد بعض معايير منظومة نوبا (Nova) مرجعيتها من خبراء ومهنيين عاملين في المملكة، مما يوفر أساسًا معياريًا يعكس خصائص القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي، ويضمن أن تكون نتائج التقييم ملائمة ثقافيًا وعادلة إحصائيًا. تُعرض نتائج استبيان نوبا (Nova) للشخصية (NPQ) باستخدام مقياس ستان (Sten Scores) من 1 إلى 10، بينما تُعرض نتائج نوبا (Nova) للقدرات المعرفية (Cognitive Ability Suite) واختبار الحكم الموقفي (NSJT) باستخدام الدرجات المئوية، وتُستخدم درجات ستان كذلك في قياس الجدارات ضمن إطار جدارات نوبا (Nova) 40.

### مراحل تطوير نوبا (Nova) انقسمت عملية تطوير منظومة نوبا (Nova) إلى مراحل منهجية:

**المرحلة الثالثة - مخطط لها**  
**برنامج البحوث المستمرة**

تشمل تنفيذ دراسات حول الصلاحية التنبؤية والتتبعية، والتحقق من البناء الشامل لمنظومة تقييم نوبا (Nova) على المدى المتوسط والطويل، إلى جانب التحديث المستمر لمعايير المقارنة المحلية بالتزامن مع توسع مجتمع التقييم.

**المرحلة الثانية - مكتملة**  
**أدلة الصلاحية والإنصاف الإقليمي**

اشتملت على التحقق من صلاحية الأدوات والمؤشرات، وعينات المقارنة المعيارية الخليجية، بما يضمن عدالة القياس عبر الفئات الديموغرافية المختلفة، وبما يتوافق مع ثقافة بيئات العمل ورؤى دول مجلس التعاون الخليجي.

**المرحلة الأولى - مكتملة**  
**المعايير الأولية وتحقيق الموثوقية**

تضمنت تطوير البنود وتحليل الموثوقية، وتحسين أدوات نوبا (Nova) للقدرات المعرفية، واستبيان نوبا (Nova) للشخصية (NPQ)، واختبار الحكم الموقفي (NSJT)، وتقييم نوبا (Nova) للكفاءة العاطفي (NEIA).

### الإطار المزدوج: (CTT) و (IRT) معًا

يتيح الجمع بين نظرية الاختبار الكلاسيكية (Classical Test Theory - CTT) ونظرية الاستجابة للبند (Item Response Theory - IRT) تحسين أدوات نوبا (Nova) على مستويين متكاملين؛ إذ تضمن نظرية الاختبار الكلاسيكية موثوقية واستقرار الدرجات الإجمالية، بينما تمكّن نظرية الاستجابة للبند من قياس أكثر دقة عبر نطاق واسع من مستويات القدرة، وتحليل خصائص كل بند على حدة. ويُعد هذا التكامل أساسًا لتمكين نوبا (Nova) من تقديم قياس دقيق وعادل وقابل للدفاع العلمي.

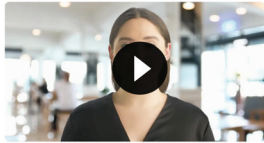
يعني هذا النهج المزدوج أن كل بند ضمن منظومة نوبا (Nova) خضع لتحليل إحصائي صارم قبل اعتماده النهائي. إذ استُبعدت البنود التي أظهرت معاملات تمييز منخفضة أو مستويات صعوبة خارج النطاق المستهدف، أو أُعيدت صياغتها، لضمان اعتماد الأدوات المؤهلة فقط. ونتيجةً لذلك، تمكّن منظومة التقييم الممارسين من الوصول إلى قياس دقيق وقابل للتفسير عبر سياقات الاستخدام المختلفة في دول مجلس التعاون الخليجي.



تدمج منهجية تطوير نوبا (Nova) بين نظرية الاختبار الكلاسيكية (CTT) ونظرية الاستجابة للبند (IRT) بما يضمن أعلى مستويات الدقة القياسية واتساق النتائج.

nova.

1. Please watch the video

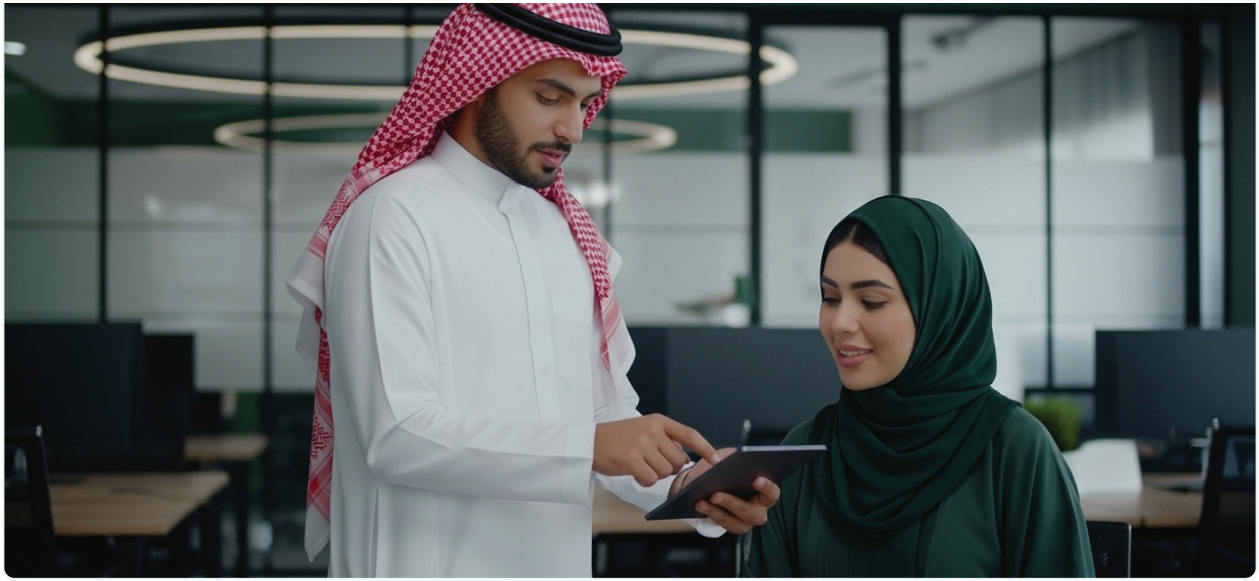


What's the most effective response in this situation?

- Immediately call the customer back, explain your mistake and promise that you will ask a specialist to call them immediately.
- Add a note to the customer file noting the query wasn't followed up but the customer has not been in touch so the issue has likely passed.
- Call the specialist to explain what you have done and apologise to them, but ask whether they could call the customer now.
- Tell your manager what has happened and ask them to contact the customer to apologise on your behalf and ask if they still need the help.

## منظومة نوبا (Nova) للقدرات المعرفية

تستند منظومة نوبا (Nova) للقدرات المعرفية إلى أكثر من قرن من الأبحاث العلمية حول القدرة العقلية العامة والخاصة بالمجال، وتقيس ثلاث مجالات أساسية: الاستدلال اللفظي، والاستدلال العددي، والاستدلال المجرد. وتُعد هذه المجالات من أقوى المؤشرات التنبؤية بالأداء الوظيفي، والقدرة القيادية، وقابلية التعلّم، وتؤكد تلك التحليلات المتعمقة في الأدبيات الأكاديمية والتطبيقية، إلى أن القدرات المعرفية قد تفسّر ما يصل إلى 40% من التباين في الأداء الوظيفي (Bertua؛ Schmidt & Hunter وآخرون).



تقيس تقييمات القدرة المعرفية سرعة ودقة الاستدلال في ظل ظروف معيارية – وهي مؤشر مثبت على إمكانات التعلم وأداء الوظيفة.

### الاستدلال العددي

يرتبط الاستدلال العددي بالقدرة على تفسير البيانات الرقمية وتحليلها واستخلاص استنتاجات منطقية منها. وعلى الرغم من انتشار تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، فإن أهمية هذا النوع من الاستدلال لم تتراجع، بل ازدادت في البيئات الغنية بالمعلومات، حيث تظل الحاجة قائمة إلى الحكم البشري والتفسير النقدي واتخاذ القرار المسؤول. وتكتسب هذه القدرة أهمية خاصة في الأدوار القيادية وصنع السياسات وتخصيص الموارد وقراءة مؤشرات الأداء.

### الاستدلال اللفظي

يقيس الاستدلال اللفظي قدرة الفرد على فهم المعلومات المكتوبة والمسموعة وتحليلها، واستنتاج العلاقات المنطقية بينها. وعلى خلاف اختبارات الكفاءة اللغوية، يركّز هذا التقييم على المعالجة المعرفية للغة، أي كيفية التفكير بالمحتوى اللغوي غير المألوف. وتُعد هذا القياس ذا صلة عالية ببيئات العمل متعددة اللغات في دول مجلس التعاون الخليجي. وتعتمد منظومة نوبا (Nova) أسلوب عرض تفاعلي قائم على الفيديو والنص المصاحب، بما يقلل من فرص الغش باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، ويعزز سهولة الوصول عبر الأجهزة الذكية.

## الاستدلال المجرد

يقيس الاستدلال المجرد قدرة الفرد على التعرف على الأنماط والعلاقات وحل المشكلات الجديدة دون الاعتماد على معرفة مسبقة. ويُعد هذا النوع من الاستدلال مكونًا أساسيًا من الذكاء السائل (Fluid Intelligence)، ومرتبًا بالمرونة الذهنية والتفكير الاستراتيجي والابتكار. كما يتميز بدرجة عالية من الإنصاف عبر الثقافات لاعتماده على مثيرات بصرية غير لغوية، مما يحد من التحيزات التعليمية واللغوية.

يتم تقديم المجالات المعرفية الثلاثة بتنسيق ثابت وتمدج الخطوات، باستخدام بنوك أسئلة وعناصر مُعايرة حسب الصعوبة. تم تصميم كل اختبار ليُستكمل في حوالي 20 دقيقة، بما يوازن بين الكفاءة التشغيلية ودقة القياس.

## الربط بإطار جدارات نوبا (Nova) 40

المجال المعرفي	الجدارات المعتمدة في إطار نوبا (Nova) 40	الأساس المنطقي
الاستدلال اللفظي	التواصل الذكي، حلّ النزاعات، الإقناع والتأثير، الإصغاء الفاعل	يتطلب فهم وتوصيل المعلومات اللفظية المعقدة لجمهور متنوع.
الاستدلال العددي	اتخاذ القرار القائم على البيانات، الفهم الاقتصادي، السعي لتحقيق النتائج، التركيز على الجودة	يدعم اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة، والتحليل المالي، وإدارة الأداء.
الاستدلال المجرد	التفكير المعقد، المرونة الاستراتيجية، تعزيز الابتكار، القابلية للتكيف	يدعم الذكاء السائل والتعرف على الأنماط، والاستشراف الاستراتيجي، وحلّ المشكلات الإبداعية.

الجدول: ربط المجالات المعرفية بإطار جدارات نوبا (Nova) 40.

## إجراءات أمن الذكاء الاصطناعي في التقييم

تتضمن منظومة نوبا (Nova) للقدرات المعرفية نهجًا متعدد الطبقات لأمن التقييم يعالج المخاطر المتزايدة المرتبطة باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي. يعتمد مقياس الاستدلال اللفظي على محفزات فيديو مصحوبة بنص بدلًا من مقاطع نصية تقليدية، مما يجعل نسخ المحتوى أو إدخاله في أدوات الذكاء الاصطناعي أكثر صعوبة. كما يستخدم الاستدلال المجرد أنماطًا بصرية مملوكة لا يسهل تفسيرها آليًا، بينما تعتمد بنود الاستدلال العددي على بيانات ديناميكية متغيرة، بما يضمن عدم حصول مشاركين مختلفين على نفس الأسئلة. وتُسهّم هذه الإجراءات مجتمعة في الحفاظ على نزاهة النتائج وصلاحياتها في سياقات الاختبار عالية الأثر.

## البنية المفاهيمية لإطار جدارات نوبا (Nova) 40

تم تطوير إطار جدارات نوبا (Nova) 40 ليقدّم نموذجًا حديثًا للجدارات السلوكية المرتبطة بالعمل، وقد جرى تصميمه بواسطة مجموعة ثروة (Tharwah Group)، مع الاستفادة من أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال. ويُمثّل الإطار تطوّرًا نوعيًا مقارنة بالاطر التقليدية، مثل إطار القيادة لكورن فيري، وإطار لومينغر، وإطار الجدارات الشامل (SHL). وجاء تصميم الإطار ليعكس متطلبات عالم العمل الحالي والمستقبلي، في ظل التحوّلات المتسارعة المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، وأنماط العمل الهجين، واستدامة الأداء المؤسسي. كما تم مواءمته بشكل مباشر مع رؤية المملكة 2030 وأجندات التحوّل والرؤى الوطني في دول مجلس التعاون الخليجي.



يحدد Nova40 أربعين كفاءة سلوكية ضمن خمس مجموعات رئيسية – مما يمكّن المؤسسات من تقييم المواهب وتطويرها وترقيتها وفق إطار عمل متسق ومستعد للمستقبل.

### الأساس والمنطلقات النظرية

يستند إطار جدارات نوبا (Nova) 40 إلى نظرية التعلّم الاجتماعي المعرفي (Bandura, 1986)، التي تؤكد أن السلوك المهني يتشكّل من خلال التفاعل المستمر بين الفرد والبيئة، ومن خلال الممارسة والتغذية الراجعة. كما يستلهم الإطار نموذج جبل الجليد للجدارات (Iceberg Model – Boyatzis, 1982)، الذي يميّز بين المهارات السطحية القابلة للملاحظة والسمات الأعمق التي تشكّل أساس السلوك الفعلي، بما يسهّل ربط نتائج التقييم ببرامج التطوير والتدخل المؤسسي.

يعتمد إطار جدارات نوبا (Nova) 40 مبدأ الفصل بين الحد الأدنى المقبول للأداء ومستويات الأداء المتميّز، استنادًا إلى أعمال (Spencer & Spencer, 1993). ويتيح هذا النهج تحديد الجدارات المطلوبة لكل مستوى وظيفي بدقة، بدل الاكتفاء بتوصيف عام غير مميّز. وقد جرى تعريف كل جدارة عبر مؤشرات سلوكية متدرجة، بما يمكّن المؤسسات من استخدام الإطار بشكل متسق في إدارة المواهب.

يراعي تصميم إطار جدارات نوبا (Nova) 40 التحوّلات المتوقعة في سوق العمل، كما ورد في تقرير مستقبل الوظائف الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (2025)، حيث لا يقتصر الإطار على متطلبات الأداء الحالي، بل يدمج جدارات مستقبلية مثل المرونة المعرفية، والجاهزية الرقمية، والقدرة على توظيف الذكاء الاصطناعي. ويضمن ذلك قياس الجاهزية المؤسسية والفردية للتحوّلات الاقتصادية والتقنية في دول مجلس التعاون الخليجي.

## نطاقات الجدارات الرئيسية

النطاق	نقطة التركيز	الجدارات الرئيسية
01 - المهام والمشاريع	التنفيذ والابتكار	التفكير المعقد، تعزيز الابتكار والإبداع، التخطيط الذكي، توظيف الذكاء الاصطناعي
02 - قيادة الأفراد	القيادة وتطوير الآخرين	إدارة المواهب، تحفيز الآخرين، إدارة الصراعات، القيادة المتعاطفة، التواصل الذكي
03 - المهارات الاستراتيجية والمعرفية	التفكير الاستراتيجي	التفكير التحليلي، المرونة الاستراتيجية، اتخاذ القرار القائم على البيانات، الفهم الاقتصادي، استشراف المستقبل، التكيف والوعي العالمي، تطبيق الذكاء الاصطناعي عملياً
04 - القيم الشخصية	الوعي بالذات والنمو	القيادة الشاملة، الذكاء العاطفي، الثقافة التقنية، النمو المعرفي، الإصغاء الفعال، الجودة
05 - أثر أصحاب المصلحة والمؤسسة	الأثر العام والأخلاقي	تحقيق المساءلة، إدارة أصحاب المصلحة أخلاقياً، بناء الشبكات الاستراتيجية، صناعة المعنى والغاية، الأخلاقيات والاحترافية، التركيز على العميل

الجدول: هندسة المجموعات الخمس في إطار جدارات نوبا (Nova) 40.

## مؤشرات المستوى الوظيفي

تُعرّف كلُّ الكفاءات الأربعين ضمن إطار جدارات نوبا (Nova) 40 من خلال مؤشرات سلوكية موزعة على خمسة مستويات مهنية تشمل: الخريجون، المساهمون الأفراد، المديرين، القيادات الشابة، والقيادات التنفيذية العليا، ويتيح هذا الهيكل المتدرج تطبيق الإطار بصورة متسقة عبر دورة حياة المواهب كاملة، بدءاً من استقطاب الخريجين مروراً بتطوير المواهب وصولاً إلى تقييم القيادات والتخطيط للتعاقب الوظيفي. وقد صيغت المؤشرات كسلوكيات قابلة للملاحظة والقياس، بما يجعلها صالحة للاستخدام المباشر في المقابلات، وتقييمات الـ 360 درجة، وأنشطة مراكز التقييم.

يعكس التصميم خماسي المستويات خياراً منهجياً مقصوداً لتفادي القصور الشائع في أطر الجدارات التي تكتفي بتوصيف السلوك عند مستوى عام واحد، ومن خلال تحديد كيفية تجلّي كل جدارة، يمكن الإطار المؤسسات من ضبط توقعات أداء ملائمة لكل مستوى، وتصميم تدخلات تطوير مستهدفة، واتخاذ قرارات قابلة للدفاع المهني بالاستناد إلى أدلة سلوكية مثبتة بدل الاعتماد على التقييمات الانطباعية.



يُطبّق إطار Nova40 عبر دورة حياة المواهب بأكملها – من توظيف الخريجين إلى تخطيط التعاقب الوظيفي للمديرين التنفيذيين.

المؤشرات السلوكية	المستوى الوظيفي
المهنيون المبتدئون المسؤولون بشكل أساسي عن تنفيذ المهام الموكلة إليهم تحت إشراف مباشر. يطوّرون القدرة على التكيف ضمن نطاقات محددة، ويساهمون في مخرجات الفريق، ويركّزون على بناء الجدارات الأساسية.	المستوى 1 خريج / مبتدئ
المهنيون ذوو الخبرة الذين يتحمّلون مسؤولية إنجاز أعمالهم باستقلالية. يقدّمون نتائج عالية الجودة، ويتعاملون مع التحديات بفعالية، ويكيّفون أساليب العمل استنادًا إلى التغذية الراجعة والملاحظات.	المستوى 2 مساهم فردي
المهنيون في المستوى المتوسط الذين يديرون فرقًا أو مشاريع صغيرة. يتحمّلون مسؤولية التنسيق، وضمان التسليم في الوقت المناسب، وترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى خطط تشغيلية، مع تطوير قدرات الفريق.	المستوى 3 مدير
المهنيون الكبار الذين يقودون فرقًا متعددة أو وحدات وظيفية. يعملون على موازنة جهود الفرق مع الأهداف الاستراتيجية، وتحسين سير العمل، وبناء قدرات القيادات الناشئة.	المستوى 4 رئيس
القيادات العليا المسؤولة عن التوجيه الاستراتيجي الشامل. يقودون التحوّل المؤسسي، ويضمنون موازنة الأنظمة والسياسات مع الأهداف طويلة المدى، ويؤثرون في البيئة المؤسسية والقطاعية الأوسع.	المستوى 5 قائد تنفيذي



## اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي (NSJT) (Situational Judgement Test – NSJT)

يُعد اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي (NSJT) أداة تقييم معاصرة مُصمّمة لقياس الحكم العملي، والقدرة على التكيف السلوكي، والذكاء السياقي في بيئات العمل. ويُقدّم الاختبار عبر ثلاثة مستويات تنظيمية تشمل المستوى التنفيذي، والإداري، والمستوى المهني المبكر. يعتمد اختبار (NSJT) على سيناريوهات واقعية ومحددة المستوى، تُعرض باستخدام صور وفيديوهات لشخصيات افتراضية (Avatars) مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي، بما يعزّز واقعية التجربة، ويحدّ من المخاطر المرتبطة بالغش المعتمد على أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي.



يقدم اختبار NSJT سيناريوهات واقعية ومحددة المستوى في بيئة العمل – لقياس الحكم العملي في سياقه بدلاً من القدرة المجردة وحدها.

### الأساس والمنطلقات النظرية

تتمتع اختبارات الحكم الموقفي بتاريخ قوي في علم النفس الصناعي والتنظيمي، يعود إلى أوائل القرن العشرين. وترتكز الأسس النظرية لهذه الاختبارات على نظرية الاتساق السلوكي، التي تفترض أن السلوك السابق يُعد أفضل مؤشر للسلوك المستقبلي، إضافة إلى نظرية المعرفة الضمنية، التي تؤكد دور الخبرة العملية المتراكمة في التعامل الفعال مع المواقف الواقعية (Sternberg وآخرون، 2000). وبناءً على ذلك، يركّز اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي على قياس الحكم العملي في السياق، أي كيفية التصرف في مواقف محددة، بدل الاعتماد على المعرفة التصريحية أو القدرة المعرفية العامة وحدها.

### أدلة الصلاحية والموثوقية

تشير الدراسات التحليلية إلى أن متوسط معاملات الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ) لاختبارات الحكم الموقفي يتراوح بين 0.60-0.78 (McDaniel وآخرون، 2007). وفيما يتعلق بالصلاحية المرتبطة بالمحك، وجدت دراسة تحليلية رائدة أن متوسط معامل الصلاحية المُصحّح بلغ نحو 0.34 عند التنبؤ بالأداء الوظيفي الكلي. وبعد التحكم في أثر القدرة المعرفية، تُظهر اختبارات الحكم الموقفي صلاحية إضافية ذات دلالة، حيث تضيف ما بين 5% إلى 10% من التباين المُفسّر في الأداء الوظيفي. وتمتاز هذه الاختبارات بانخفاض الأثر غير العادل مقارنة باختبارات القدرة المعرفية عالية المخاطر، وهو عامل حاسم في سياقات التوظيف والتعيين وبرامج التوطين الحكومية والمؤسسية في دول مجلس التعاون الخليجي.

## تصميم ثلاثي المستويات

<p><b>المستوى 1:</b> الخريجون / المساهمون الأفراد</p> <p>يركز هذا المستوى على قياس الحكم العملي في مواقف العمل اليومية، بما يشمل التواصل والعمل الجماعي، والانضباط المهني، والتعلم من التغذية الراجعة، مع التركيز على السلوكيات الأساسية المتوقعة في البيئات المهنية المبكرة.</p>	<p><b>المستوى 2:</b> الإداريون</p> <p>يقيس هذا المستوى القدرة على التعامل مع مواقف أكثر تعقيدًا، تشمل اتخاذ القرار وإدارة الأولويات والتواصل المؤثر، والتعامل مع التحديات التشغيلية، بما يعكس متطلبات الأدوار الإدارية والإشرافية.</p>	<p><b>المستوى 3:</b> التنفيذيون</p> <p>يستهدف هذا المستوى قياس الحكم في سياقات استراتيجية، مثل إدارة أصحاب المصلحة، والقيادة تحت الضغط، وصنع القرار في بيئات عالية المخاطر، والتفكير بعيد المدى.</p>
---	--	--

## أمن التقييم عبر السيناريوهات المرئية و الذكاء الاصطناعي

يعتمد اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي على تقديم سيناريوهات عبر صور وفيديوهات لشخصيات افتراضية (Avatars) مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي، لتقديم مواقف واقعية محددة المستوى. ويزيد هذا الأسلوب من الحمل المعرفي، مما يجعل من الصعب على المشاركين الاعتماد على استراتيجيات جاهزة، وتقليل فعالية أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي التي تعتمد على التحليل النصي المجرد، حيث يُطلب من المرشحين ترتيب أربع خيارات استجابة حسب الأفضلية، باستخدام تنسيق يمزج بين المعرفة الإجرائية وتوجهات السلوك الفعلية.

يمثل استخدام اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي (NSJT) لصور رمزية وفيديوهات مولدة بالذكاء الاصطناعي ابتكارًا منهجيًا ملحوظًا في تقديم السيناريوهات. إذ يُسهم المحتوى القائم على الفيديو في زيادة الحمل المعرفي وتعزيز دقة تمثيل المواقف، مما يجعل من الصعب على المرشحين تحديد أو محاكاة استجابة مثالية. كما أن الطبيعة الديناميكية ومتعددة الوسائط للسيناريوهات تحدّ من فعالية الاعتماد على أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي القائمة على المدخلات النصية المجردة. ويُطلب من المرشحين ترتيب أربع خيارات استجابة حسب الأفضلية، باستخدام تنسيق يمزج بين المعرفة القائمة على الأحكام وتوجهات السلوك الفعلية.

مخرجات التقرير	النتيجة	حالة الاستخدام الأساسية
النتيجة الإجمالية	نسبة مئوية واحدة مقارنة بالمجموعة المعيارية الخليجية	تصنيف المرشحين ومعايير الاختيار
ربط المخرجات بإطار جدارات نوبا (Nova) 40	درجة مساهمة القدرات الكامنة في الجدارات المهنية	توصيف المواهب بصورة شاملة عبر منظومة التقييم الكاملة

الجدول 4: طبقات تقرير NSJT، والمخرجات، وحالات الاستخدام الأساسية للممارسين (الإصدار الحالي). من المخطط إصدار ملفات تعريف الدرجات الفرعية للكفاءة وتقارير بيانات مستوى البند في إصدار مستقبلي.

## إرشادات اختبار الحكم الموقفي للممارسين

يُنصح باستخدام اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي في سياقات الاختيار والاستفادة من الدرجة الإجمالية للتصنيفات الأولية، ثم توظيف الدرجات الفرعية المرتبطة بالجدارات في تصميم مقابلات مهيكلة وموجهة. وفي سياقات التطوير، تمثل نتائج البنود منطلقًا فعليًا لتحديد فرص التطوير الأعلى أثرًا. وعند دمج الاختبار ضمن منظومة نوبا (Nova) الكاملة واختبارات (NPQ) و (NEIA)، يُنتج ملف مواهب متعدد الأبعاد يوفر أساسًا معرفيًا وسلوكيًا وعاطفيًا ذا قوة تنبؤية عالية، بما يدعم قرارات الاختيار والتطوير بكفاءة، ويعزز حجج الدفاع المهني عبر السياقات التنظيمية المختلفة.

## أدلة الصلاحية والموثوقية

### الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)

يلخص الجدول أدناه معاملات موثوقية الاتساق الداخلي لكل أداة ومقياس ضمن منظومة نوبا (Nova)، بناءً على العينة التجريبية الأولية في دول مجلس التعاون الخليجي. وقد تجاوزت جميع المقاييس الحد الأدنى لمعيار الجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS)، حيث تقع الغالبية بفارق يفوق عتبة (0.70).

الأداة / المقياس	معامل $\alpha$	عتبة BPS	الحالة
استبيان نوبا (Nova) للشخصية الإجمالي	87.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
استبيان نوبا (Nova) للشخصية الانفتاح على الخبرة	82.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
استبيان نوبا (Nova) للشخصية جوانب الضمير المهني	85.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
استبيان نوبا (Nova) للشخصية جوانب الانبساط	83.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
استبيان نوبا (Nova) للشخصية جوانب التقبل	80.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
استبيان نوبا (Nova) للشخصية جوانب الاستقرار الانفعالي	84.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
نوبا (Nova) للقدرات المعرفية الاستدلال العددي	88.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
نوبا (Nova) للقدرات المعرفية الاستدلال اللفظي	86.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)
نوبا (Nova) للقدرات المعرفية الاستدلال المجرد	89.	$70. \leq$	مستوفٍ لمتطلبات (BPS)

جدول: معاملات موثوقية الاتساق الداخلي لأدوات نوبا (Nova)

### أدلة الصلاحية

تم إثبات الصلاحية لتقييمات نوبا (Nova) عبر ثلاثة أبعاد أساسية: صلاحية المظهر والمحتوى (تم تأكيدها من خلال لجان مراجعة الخبراء وملاحظات الممارسين)، وصلاحية البناء (تم التحقق منها باستخدام تحليل العوامل، بما يثبت التحميل الدقيق للبنود على البنى النظرية المقصودة)، والصلاحية المرتبطة بالمعيار (تم إثباتها تجريبياً عبر دراسات معيارية شاملة تربط نتائج التقييم بالأداء الوظيفي).

توقّر الأدبيات التحليلية التراكمية أدلة قوية داعمة؛ إذ تُظهر اختبارات القدرات المعرفية معاملات صلاحية مصحّحة للتنبؤ بأداء الوظيفة تبلغ  $0.51 = r$  (1998 Schmidt & Hunter). كما تُظهر مقاييس السمات الشخصية معاملات صلاحية تتراوح بين  $0.15 = r$  و  $0.31 = r$  (Barrick & Mount 1991). وتسجّل اختبارات الحكم الموقفي صلاحية متوسطة مصحّحة تبلغ  $0.34 = r$  (McDaniel وآخرون 2007). وتُظهر مقاييس الذكاء العاطفي ارتباطات مصحّحة مع الأداء الوظيفي تبلغ  $0.28 = \rho$  (O'Boyle وآخرون 2011). وعند دمج هذه الأدوات ضمن تقييم واحد، تنتج صلاحيات مركّبة تتجاوز بشكل ملموس أي أداة منفردة.

الأداة	نوع الصلاحية	مصدر الدليل	معامل الارتباط المعياري $r / \rho$
تقييم نوبا (Nova) للقدرة المعرفية	الصلاحية المرتبطة بالمعيار	تحليل تراكمي (1998) Schmidt & Hunter	0.51
استبيان نوبا (Nova) للشخصية	الصلاحية المرتبطة بالمعيار	تحليل تراكمي (1991) Barrick & Mount	0.31 – 0.15
اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي	الصلاحية المرتبطة بالمعيار	تحليل تراكمي McDaniel وآخرون (2007)	0.34
تقييم نوبا (Nova) للذكاء العاطفي	الصلاحية المرتبطة بالمعيار	تحليل تراكمي O'Boyle وآخرون (2011)	0.28
منظومة تقييم نوبا (Nova) المتكاملة	الصلاحية الإضافية	نمذجة الصلاحية المركبة	$0.60 <$ (تقديري)
جميع الأدوات	صلاحية المحتوى	مراجعة لجان خبراء وتقييمات بنود	—
استبيان نوبا (Nova) للشخصية + تقييم الذكاء	صلاحية البناء	تحليل العوامل التوكيدي (الإطار الخليجي)	—

الجدول: ملخص أدلة الصلاحية لمنظومة نوبا (Nova) للتقييم.

تستند معاملات الصلاحية إلى تحليلات تراكمية منشورة في أدبيات علمية. وتُنقَد حاليًا دراسات صلاحية معيارية خاصة بمنظومة نوبا (Nova) للتقييم، وسيجري إتاحة نتائجها من خلال تقارير فنية تفصيلية تمكّن الممارسين من الوصول إليها فور صدورهم.

## الصلاحية الإضافية لمنظومة نوبا (Nova) للتقييم متعددة الأدوات

يعتمد تصميم نوبا (Nova) على مبدأ سيكومتري راسخ يتمثل في عدم اعتماد أية أداة منفردة، بل توظيف منظومة تقييمات متكاملة لتعظيم الصلاحية الإضافية. وتُظهر الأدلة البحثية أن الجمع بين تقييمات القدرات المعرفية والسمات الشخصية والحكم الموقفي والذكاء العاطفي ينتج صلاحية مركبة تتجاوز أية أداة منفردة. فمثلًا تسهم اختبارات القدرات المعرفية والسمات الشخصية بالحصة الأكبر من التنبؤ بالأداء الوظيفي، ويضيف اختبار الحكم الموقفي قيم حول التنبؤ بالأداء السياقي والفاعلية، ويؤطر تقييم الذكاء العاطفي قدرات الوعي الذاتي والتنظيم وإدارة العلاقات والمرونة.



## الإنصاف والمواءمة مع دول مجلس التعاون الخليجي

### الحد من الأثر السلبي

تتطلب ممارسات التقييم المنصفة تقليل الفروق في الدرجات بين المجموعات الديموغرافية قدر الإمكان، دون المساس بصلاحية القياس. وقد تم تصميم منهجية نوبا (Nova) اعتماداً على اللغة العربية أولاً، وبالاستناد إلى معايير مقارنة خليجية تراعي الخصوصية الثقافية. جرى تطوير الأدوات بما يحدّ من الأثر السلبي على المُقيّمين الناطقين بالعربية والمجموعات الديموغرافية الإقليمية/الخليجية، من خلال تحليلات الأثر السلبي لمتغيرات مثل الجنسية ونوع الجنس والخلفية التعليمية، لضمان الحفاظ على الإنصاف الهيكلي للأدوات.

### الإنصاف في التصميم

يبدأ التزام الإنصاف في منظومة نوبا (Nova) قبل جمع البيانات بوقت كافي، ويشكّل مبدأً موجّهًا في كل مرحلة من مراحل تطوير الأدوات؛ حيث تخضع جميع البنود لمراجعة متعددة التخصصات يشارك فيها خبراء في اللغة العربية، وعلم النفس المهني، والموارد البشرية، بهدف رصد أي تحيّز محتمل ناتج عن الصياغة، أو السياق الثقافي، أو مستوى التعليم. كما تُراجع البنود التي تتضمن أية صياغات أو افتراضات ثقافية أو سياقات قد تُفيد مجموعات بعينها، ويتم تعديلها وفقاً لملاءمة ثقافية تقلّل التحيّز.

خلال مرحلة التحليل، يتم إجراء اختبار أداء البند التفاضلي (DIF) للكشف عن فروق غير مبرّرة في الاستجابة بين المجموعات الديموغرافية، وذلك بعد التحكم في مستوى القدرة الإجمالية. ويتم استبعاد البنود التي تُظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية، أو تعديلها، قبل الإصدار النهائي. يضمن هذا الإجراء أن تكون الفروق في الدرجات بين المجموعات انعكاساً حقيقياً للجدارات الوظيفية، لا نتيجة لتحيزات في الأداة.



تعتمد منهجية Nova على اللغة العربية أولاً والمعايير الخليجية لضمان الإنصاف والدقة عبر جميع الفئات الديموغرافية.

## المواءمة مع الرؤى الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي

أولويات رؤى دول مجلس التعاون الخليجي	أدوات Nova ذات الصلة	المواءمة المحددة
رؤية المملكة 2030 تنمية رأس المال البشري	إطار جدارات نوبا (Nova) 40، استبيان نوبا (Nova) للشخصية، تقييم نوبا (Nova) للذكاء العاطفي	تطوير مسار الجدارة الوظيفية القائم على الجدارات السلوكية، وتحديد الإمكانيات القيادية.
رؤية المملكة 2030 التحوّل الرقمي	تقييم نوبا (Nova) للقدرات المعرفية، إطار جدارات نوبا 40 (Nova)	قياس قدرات التفكير التحليلي، والاستدلال العددي، والجاهزية الرقمية لأدوار البيانات والتقنية.
رؤية الإمارات ريادة الذكاء الاصطناعي	إطار جدارات نوبا (Nova) 40، اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي	تعزيز تطبيق الذكاء الاصطناعي عمليًا، وصنع القرار الاستراتيجي على مستوى المديرين التنفيذيين.
رؤية قطر الوطنية 2030 التنمية البشرية	استبيان نوبا (Nova) للشخصية، تقييم نوبا (Nova) للذكاء العاطفي، إطار جدارات نوبا (Nova) 40	دعم القيادة المتعاطفة، والجاهزية المهنية، والتعلّم المستمر لمسارات المواهب الوطنية.
رؤية عُمان 2040 تنويع القوى العاملة	تقييم نوبا (Nova) للقدرات المعرفية، اختبار نوبا (Nova) للحكم الموقفي	تقييم موضوعي وعادل لبرامج التعيين، وتقليل الأثر غير العادل في قرارات الاختيار.
رؤية الكويت 2035 تنويع الاقتصاد	إطار جدارات نوبا (Nova) 40، استبيان نوبا (Nova) للشخصية	تطوير المرونة الاستراتيجية والابتكار لدعم نمو القطاع الخاص.

الجدول: مواءمة أدوات نوبا (Nova) مع أولويات الرؤى الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي.



تُؤمّن مجموعة أدوات Nova أهداف رأس المال البشري مع أولويات الرؤى الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي.

## أجندة البحوث الحالية

يلتزم فريق نوبا (Nova) بتنفيذ برنامج بحثي متواصل يهدف إلى ضمان استمرار منظومة التقييم محققة علمياً ومحدثة ومتسقة، ومرتكزة على أدلة تجريبية قادرة على تلبية الاحتياجات المتغيرة للقوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي.

### دراسات التحقق والإنصاف

ترتكز دراسات التحقق الخاص بنوبا (Nova) على اربعة اهداف رئيسية تشمل:

- تعزيز قاعدة البيانات الحالية للمجموعات المعيارية الإقليمية المستخدمة لأغراض المقارنة.
- تطوير أدلة الصلاحيات المرتبطة بالمعيار التي تربط قياسات نوبا (Nova) بمؤشرات الأداء الوظيفي.
- التحقق المنهجي من الإنصاف عبر تحليلات الأثر السلبي للتحيزات المحتملة للمجموعات الديموغرافية.
- توثيق صلاحيات البناء لنماذج (NPQ) و (NEIA) عبر تحليل العوامل التوكيدي ضمن عينات معيارية خليجية.

### برنامج البحوث التتبعية - (المرحلة الثالثة)

تهدف المرحلة الثالثة للتطوير إلى ترسيخ الصلاحية التنبؤية لمنظومة نوبا (Nova)، والتي تُعد المعيار الذهبي في أبحاث القياس السيكومتري. ويشمل ذلك تتبع نتائج التقييم وربطها بمخرجات المسار المهني على مدى لا يقل عن 24 شهراً، بما في ذلك دراسات التحقق من الصلاحية البنائية والتقاربية والتمييزية مقارنةً بأدوات دولية معتمدة، إلى جانب تحديث المعايير المرجعية بما يعكس التنوع المتزايد للفئات الخاضعة للتقييم، مع توسع تطبيق نوبا (Nova) عبر دول مجلس التعاون الخليجي.

صُمم برنامج بحوث نوبا (Nova) ليكون شفافاً وتراكمياً، من خلال إطلاق نشرات وتقارير فنية موجّهة للممارسين المعتمدين حول أحدث المستجدات، بما يضمن الوصول إلى الأدلة العلمية، ويدعم حُجج الدفاع عن الاستخدام المهني لأدوات نوبا (Nova) للتقييم.



## المعايير المهنية والاعتماد العلمي

### معايير الجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS)

تم تطوير أدوات نوبا (Nova) وفق معايير مركز الاختبارات النفسية التابع للجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS)، التي تضع إطارًا صارمًا لتصميم أدوات القياس. وتحدّد الحد الأدنى المقبول لموثوقية المقاييس (معامل ألفا كرونباخ  $\leq 0.70$ )، إلى جانب متطلبات أدلة الصلاحية، والمبادئ التوجيهية لتكوين المجموعات المعيارية. ويُعد الامتثال لمعايير (BPS) ضمانًا أساسيًا لجودة أدوات التقييم وموثوقية استخدامها من قبل ممارسي الموارد البشرية وعلماء النفس المهنيين.

### إرشادات اللجنة الدولية للاختبارات (ITC)

توفّر اللجنة الدولية للاختبارات (ITC) الإطار الدولي للممارسات المسؤولة لاستخدام أدوات القياس، بما يشمل اختيار الأداة، وإدارة التقييم، وتسجيل المقاييس، وتفسير النتائج. وقد جرت عمليات تصميم وتطوير وتطبيق أدوات نوبا (Nova) بما يتوافق مع إرشادات (ITC)، وضمن اهتمام خاص بمواءمة الاختبارات ثقافيًا ولغويًا مع سياق دول مجلس التعاون الخليجي.

### حوكمة البيانات والخصوصية

تعمل نوبا (Nova) وفق الامتثال الكامل لنظام حماية البيانات الشخصية في المملكة (PDPL)، من خلال تخزين بيانات التقييم على خوادم استضافة محلية، بما يضمن الالتزام بمتطلبات توطين البيانات للعملاء الحكوميين. كما تُعامل نتائج التقييم والبيانات المرتبطة بها بسريّة تامة وفق ضوابط صارمة لإدارة الصلاحيات وحماية الخصوصية، ولا يُسمح بالوصول إليها إلا للممارسين المعتمدين أو للشخص الذي خضع للتقييم.

### متطلبات اعتماد الممارسين

تقتصر إدارة أدوات نوبا (Nova) على الممارسين المعتمدين ممن أتمّوا برنامج شهادة ممارس نوبا (Nova)، الذي يغطي أسس القياس السيكمومتري، وتفسير النتائج، والاستخدام الأخلاقي لبيانات التقييم، وآليات تقديم التغذية الراجعة، ودمج النتائج في قرارات إدارة المواهب. ولضمان اطلاع الممارسين على التحديثات العلمية والمنهجية لمنظومة نوبا (Nova)، يتم تجديد الشهادة بشكل دوري.

ينقسم برنامج اعتماد ممارسي نوبا (Nova) إلى ثلاثة مستويات. تبدأ بشهادة المستوى التأسيسي التي تؤهّل الممارسين لإدارة الأدوات الفردية، وتقديم التغذية الراجعة، ودعم قرارات التوظيف الأساسية. ثم شهادة المستوى المتقدم التي تؤهّل الممارسين لتصميم مراكز تقييم متكاملة، وتحليل المواهب على مستوى المجموعات، وتقديم إرشادات حول إطار جدارات نوبا (Nova). وتُختتم بشهادة الممارس الخبير، التي تُمنح للخبراء المخضرمين في تطبيقات البحث السيكمومتري واستشارات السياقات التنظيمية.

مستوى الشهادة	نطاق الممارسة	التجديد
تأسيسي	إدارة الأدوات الفردية، التغذية الراجعة للمرشحين، دمج الاختبار	دوري كل سنتين
متقدم	مراكز تقييم المنظومة الكاملة، تحليلات المواهب، تصميم إطار الجدارات	دوري كل سنتين
ممارس خبير	البحث السيكمومتري، التكامل بين الأدوات، الاستشارات التنظيمية التطبيقية	ملف التطوير المهني السنوي

الجدول: برنامج شهادة ممارس نوبا (Nova) – المستويات ونطاقات الممارسة والتجديد.

يُحصل جميع الممارسين المعتمدين على حق الوصول واستخدام منصة نوبا (Nova) عبر الموقع الرسمي Nova.com.sa. وتوفّر المنصة بوابة خاصة للممارسين تتيح لهم الأدلة الفنية للأدوات، وجداول المعايير، وآلية القياس والدرجات، ونماذج التغذية الراجعة، إلى جانب تحديثات منتظمة حول مستجدات البحوث والأدلة المحققة علميًا.

## ميثاق الاستخدام الأخلاقي وحقوق المرشحين

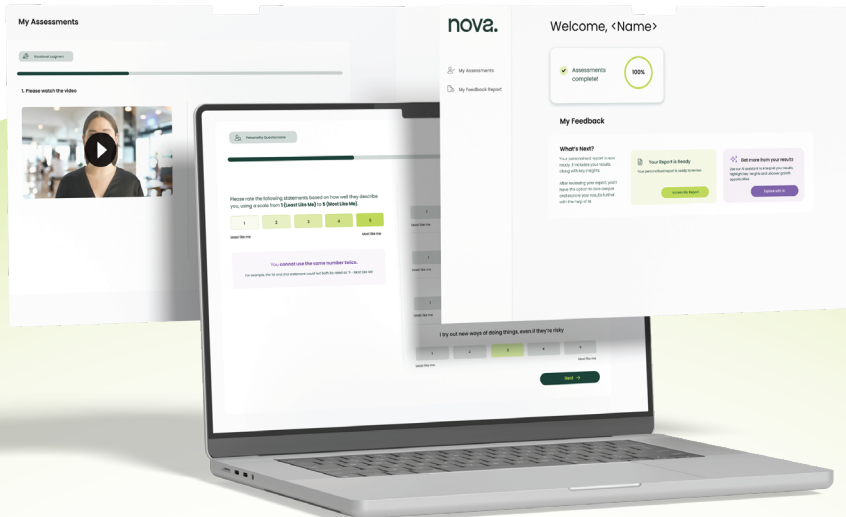
يستند الإطار الأخلاقي في نوبا (Nova) إلى مبدأ حق توظيف بيانات ونتائج التقييم لصالح المنظمات والأفراد الذين يتم تقييمهم، ويحق للمرشحين الحصول على شرح يستوضح غرض التقييم، وطبيعة الأدوات المستخدمة، وكيفية توظيف النتائج في اتخاذ القرارات، حيث يُطلب من المنظمات ضمان عدم استخدام نتائج التقييم كأساس وحيد لاتخاذ قرارات عالية الأثر مثل استقطاب المواهب أو تسريحها دون أدلة مساندة ومدعومة من مصادر متعددة.

تتبع نوبا (Nova) إطار حوكمة صارم لبيانات التقييم وفقاً لنظام حماية البيانات الشخصية في المملكة (PDPL)، حيث يتم الاحتفاظ بالمعلومات لمدة محددة حسب الغرض الذي جُمعت من أجله؛ ولا يتم مشاركتها مع أي طرف ثالث دون موافقة صريحة من الشخص الذي خضع للتقييم؛ ويدعم هذه الممارسات تدريب الممارسين المعتمدين على التعامل مع البيانات بنفس معايير الالتزام بالسرية والأمان، والضوابط التقنية والتنظيمية المعتمدة لحماية الخصوصية وسلامة المعلومات الحساسة.

## الالتزام بالتطوير والتحسين المستمر

لا يُعدّ التزام نوبا (Nova) بالمعايير المهنية ممارسةً ثابتةً أو امتثالاً شكلياً، بل هو عملية ديناميكية مستمرة، حيث يجتمع المجلس الاستشاري العلمي لنوبا (Nova) بصورة دورية - ويضم علماء نفس مهنيين وممارسي موارد بشرية، وباحثين أكاديميين من مختلف دول مجلس التعاون الخليجي - لمراجعة قاعدة الأدلة، وتقييم الأبحاث الناشئة في علم النفس المهني والتنظيمي والقياس السيكمترية، والتوصية بالتحديثات اللازمة للأدوات والمنهجيات. تضمن هذه الحوكمة العلمية بقاء أدوات نوبا (Nova) متوائمة مع أحدث الممارسات المهنية والبحثية، مع الحفاظ على الاستقرار والاتساق المطلوبين من قبل الممارسين والمنظمات سواءً.

تشارك نوبا (Nova) بفاعلية في مجتمع البحث السيكمترية الدولي من خلال المؤتمرات والمنشورات العلمية والشراكات البحثية مع مؤسسات إقليمية. ويسهم هذا التفاعل في إخضاع ممارسات تطوير نوبا (Nova) للتدقيق المستقل، وضمان الاستفادة من أحدث التطورات في نظريات القياس والتطبيقات السيكمترية الحديثة.



Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.

Andrei, F., Siegling, A. B., Aloe, A. M., Baldaro, B., & Petrides, K. V. (2016). The incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). *Journal of Personality Assessment*, 98(3), 261–276.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

Bertua, C., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 387–409.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.

Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749–770.

Catano, V. M., Brochu, A., & Lamerson, C. D. (2012). Assessing the reliability of situational judgment tests. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 333–346.

Christian, M. S., Edwards, B. D., & Bradley, J. C. (2010). Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities. *Personnel Psychology*, 63(1), 83–117.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.

Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 5–17.

Lievens, F., & Peeters, H. (2008). Interviewers' sensitivity to impression management tactics in structured interviews. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(3), 174–180.

Lievens, F., & Sackett, P. R. (2012). The validity of interpersonal skills assessment via situational judgment tests. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 460–468.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3–31). Basic Books.

McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. L. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity. *Personnel Psychology*, 60(1), 63–91.

O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818.

- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448.
- 
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
- 
- Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 45–65.
- 
- Sternberg, R. J., Forsythe, G. B., Hedlund, J., Horvath, J. A., Wagner, R. K., Williams, W. M., Snook, S. A., & Grigorenko, E. L. (2000). *Practical intelligence in everyday life*. Cambridge University Press.
- 
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance. *Personnel Psychology*, 44(4), 703–742.
- 
- Walter, F., Cole, M. S., & Humphrey, R. H. (2011). Emotional intelligence: Sine qua non of leadership or folderol? *Academy of Management Perspectives*, 25(1), 45–59.
- 
- Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. (2006). *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*. SIOP Organizational Frontiers Series.
- 
- Whetzel, D. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2008). Subgroup differences in situational judgment test performance. *Human Performance*, 21(3), 291–309.
- 
- World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. WEF.
- 
- Cattell, R. B. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, 54(1), 1–22.
- 
- Carroll, J. B. (1993). *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*. Cambridge University Press.
- 
- Deary, I. J., Strand, S., Smith, P., & Fernandes, C. (2007). Intelligence and educational achievement. *Intelligence*, 35(1), 13–21.
- 
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- 
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72–98.
- 
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.
- 
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- 
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- 
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150.
- 
- Raven, J. C. (1936). *Mental tests used in genetic studies: The performance of related individuals on tests mainly educative and mainly reproductive*. MSc Thesis, University of London.
- 
- Society for Industrial and Organizational Psychology. (2018). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (5th ed.). SIOP.
- 
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- 
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge University Press.
- 
- Van der Linden, W. J., & Hambleton, R. K. (Eds.). (1997). *Handbook of modern item response theory*. Springer.

nova.

تواصل معنا

 [Nova.com.sa](http://Nova.com.sa)

 [Info@Nova.com.sa](mailto:Info@Nova.com.sa)